

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

**8776** *Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los anexos de contenido económico para el año 2023 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023.*

Visto el texto del Acta por la que se aprueban los anexos de contenido económico que serán de aplicación para el año 2023 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023 (Código de convenio n.º: 99000875011981), publicado en el BOE de 13 de julio de 2022, Acta que ha sido suscrita, con fecha 6 de febrero de 2023, de una parte una parte por las asociaciones empresariales ANICE, FECIC, ANAGRASA, ANAFRIC y AGEMCEX en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de CC.OO. Industria y Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de los anexos de contenido económico de aplicación para 2023 del Convenio colectivo estatal del Sector de Industrias Cárnicas 2021-2022 en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**ANEXOS****ANEXO 1****Precio punto prima**

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en:

2023: 0,149 euros, en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

## ANEXO 2

### Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será para el año 2021 de 1770 horas y para el año 2022 y siguientes de 1760 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en cada empresa.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de 15 días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual así como supuestos análogos.

La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre

Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo, con el tope máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral y con carácter preferente dentro del año natural siendo posible regularizar las horas de trabajo que hayan sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año durante el primer trimestre del año natural siguiente. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (145 horas máximas). La ampliación o reducción de la jornada prevista en este apartado se realizará, al menos, por horas completas.

4. La jornada ordinaria diaria máxima será de 8 horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente Convenio Colectivo, pudiéndose incrementar hasta 2 horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas.

La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de 10 horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en 9 horas de trabajo efectivo como máximo.

5. Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

6. La vigencia de este Anexo será coincidente con la vigencia pactada del convenio colectivo.

### ANEXO 3

#### Valor hora extraordinaria

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.

$$\text{Módulo} = \frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$$

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

### ANEXO 4

#### Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y

complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 9,613 euros en 2023 por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 13,115 euros en 2023 si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior<sup>(1)</sup> con un máximo por este concepto de 15,689 euros en 2023 por día natural de vacaciones o de 21,396 euros en 2023 por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

<sup>(1)</sup> El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

$$\frac{\text{Actividad media/hora} - 60 \times \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio}}{11}$$

11

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o en su parte proporcional en caso de no llegar a 1 mes.

## ANEXO 5

### Tabla provisional de salarios para 2023

(2,50%)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023)

Nivel	Categoría	Salario Anual - Euros	Salario Mensual - Euros	Base diario - Euros	Valor hora Dto. (2) - Euros	Retrib. Vacs. salario / día (1) - Euros	Valor hora extra - Euros	Plus penosidad (Art.57) - Euros / hora		Plus nocturnidad - Euros / hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior.	30.362,640	2.168,760	72,292	17,252	72,292	25,877	1,002	0,10	3,253
2	Técnico titulado medio.	26.068,980	1.862,070	62,069	14,812	62,069	22,218	0,796	0,10	2,793
3	Jefe Administrativo.	23.384,760	1.670,340	55,678	13,287	55,678	19,930	0,722	0,10	2,506
4	Oficial de primera administrativo.	21.681,660	1.548,690	51,623	12,319	51,623	18,479	0,686	0,10	2,323
5	Oficial de segunda administrativo.	20.958,840	1.497,060	49,902	11,908	49,902	17,863	0,666	0,10	2,246
6	Auxiliar administrativo.	19.658,940	1.404,210	46,807	11,170	46,807	16,755	0,666	0,10	2,107

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2022 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

Antigüedad mensual x 14

1760

Nivel	Categoría	Salario Anual - Euros	Salario Mensual - Euros	Base diario - Euros	Valor hora Dto. (2) - Euros	Retrib. Vacs. salario / día (1) - Euros	Valor hora extra - Euros	Plus penosidad (Art.57) - Euros / hora		Plus nocturnidad - Euros / hora
								a / b	c	
7	Subalterno.	18.991,560	1.356,540	45,218	10,791	45,218	16,186	0,646	0,10	2,035
8	Encargados.	21.719,200		51,104	12,340	51,104	18,547	0,686	0,10	2,300
9	Conductor mecánico.	20.862,400		49,088	11,854	49,088	17,815	0,666	0,10	2,209
10	Oficial de primera obrero, Conductor- Repartidor y Carretillero.	20.546,200		48,344	11,674	48,344	17,545	0,666	0,10	2,176
11	Oficial de segunda.	20.248,275		47,643	11,505	47,643	17,291	0,666	0,10	2,144
12	Ayudantes.	19.649,875		46,235	11,165	46,235	16,780	0,666	0,10	2,081
13	Peones.	19.020,025		44,753	10,807	44,753	16,242	0,646	0,10	2,014

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2022 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

Antigüedad mensual x 14

1760

## ANEXO 6

### Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el anexo 5, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 euros/hora.

## ANEXO 7

### Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calculará, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,30}{6,666 \text{ h.}}$$

## ANEXO 8

### Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2022 se incrementará en un 6,45%. Por otro lado, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2022 resultante se incrementará desde el 1 de enero de 2023 en un 2,50%. La actualización salarial del concepto de antigüedad no genera el pago de atrasos por este concepto por el período 1.01.2022 a 31.12.2022 resultando de aplicación desde el 1 de enero de 2023.

## ANEXO 9

### Dietas

1. El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Año 2023:

Comida: 16,251 euros.

Cena: 16,251 euros.

Cama y desayuno: 32,523 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

2. Las personas trabajadoras que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 103,746 euros en 2023 por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

## ANEXO 10

### Fomento de empleo

- a) Jubilación.

Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

- b) Contratos de relevo.

Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

## ANEXO 11

### Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 30.000 euros, a partir del 1 de enero de 2022.

## ANEXO 12

### Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,830 euros para 2023. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo.

## ANEXO 13

### Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 24,184 euros para 2023. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

## ANEXO 14

### Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el Anexo 5 (tabla salarial), más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

## ANEXO 15

### Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra de Junio: Las personas trabajadoras devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

2. Paga extra de Diciembre: Las personas trabajadoras devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

## ANEXO 16

### Incrementos salariales

1. Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 3% para 2021; 2,75% para 2022; y 2,5% para 2023.

2. Cláusula de actualización salarial:

Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2022: Si la suma de los IPC's acumulados de los años 2021 y 2022 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo (5,75%), el exceso solamente sobre dicha cantidad formaría parte, en su caso, de la base de cálculo de los salarios de 2023 sin que proceda devengo de atrasos.

Cláusula de actualización salarial a fecha 31.12.2023: Si el IPC de 2023 fuese superior al incremento salarial pactado para el año 2023 (2,5%), se actualizará la tabla salarial vigente a fecha 31.12.2023, una vez conocido el IPC definitivo, con efectos del 1 de enero de 2024 y no procediendo el devengo de atrasos pero sirviendo como base para los salarios del 2024.

## ANEXO 17

### 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector de industrias cárnicas.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial en las industrias cárnicas.

Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del E.T., en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.

### 2. Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del E.T.

### 3. Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Asimismo, las partes podrán también denunciar el Convenio Colectivo por promulgación de una norma de rango superior en el plazo de noventa días siguientes a la publicación de dicha norma.

### 4. Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

### 5. Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4 Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes deberán someterse a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

## ANEXO 18

### Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

#### 1. Complemento de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o

empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

El citado complemento de I.T. dejará de percibirse cuando la persona trabajadora extinga la relación laboral con la empresa y ello con independencia de la causa y la calificación jurídica de dicho cese. Así mismo, se dejará de percibir cuando la persona trabajadora pase a situación de pago directo de prestaciones por la Seguridad Social o Mutua Patronal.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

## 2. Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a las personas trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 12,975 para 2023 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este anexo será coincidente con la vigencia de convenio colectivo.

## ANEXO 19

	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
<i>A. Personal Técnico</i>		
1. Técnico con título superior.	SÍ	NO
2. Técnico con título no superior.	SÍ	NO
3. Técnico no titulado.	SI	SÍ
4. Personal de Secciones Técnicas.	SI	SÍ
<i>B. Personal Administrativo</i>		
1. Jefe de 1. <sup>a</sup>	SÍ	SÍ
2. Jefe de 2. <sup>a</sup>	SÍ	SÍ
3. Oficial de 1. <sup>a</sup>	SÍ	SÍ
4. Oficial de 2. <sup>a</sup>	SÍ	SÍ

	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
5. Auxiliar.	NO	SÍ
6. Viajante, Vendedor, Comprador.	NO	SÍ
7. Telefonista.	NO	SÍ
8. Analista.	SÍ	SÍ
9. Programador.	SÍ	SÍ
10. Operador.	SI	SÍ
<i>C. Personal Obrero</i>		
1. Maestro o Encargado.	SÍ	SÍ
2. Oficial de 1. <sup>a</sup>	NO	SÍ
3. Oficial de 2. <sup>a</sup>	NO	SÍ
4. Ayudante.	NO	SÍ
5. Conductor-Mecánico.	NO	SÍ
6. Conductor-Repertidor.	NO	SÍ
7. Peón.	NO	NO
<i>D. Personal Subalterno</i>		
1. Almacenero.	NO	SÍ
2. Vigilante Jurado Industria y Comercio.	NO	NO
3. Guarda o Portero.	NO	NO
4. Personal de Limpieza.	NO	NO

\* Las cantidades económicas recogidas en estos anexos para el año 2023 son provisionales. Una vez conocido el IPC del año 2023 se actualizarán, si procede, dichas cantidades quedando como definitivas del año 2023, sin que ello suponga el pago de atrasos pero sirviendo de base para realizar los incrementos que en el año 2024 se pudiera pactar.